

ශ්‍රී ලංකා විවෘත විශ්වවිද්‍යාලය  
කළමනාකරණ අධ්‍යයන පීඨය  
මානව සම්පත් කළමනාකරණ පිළිබඳ උසස් සහතික පත්‍ර පාඨමාලාව  
HRC2502 – මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ මූලිකාංග  
අවසාන පරීක්ෂණය: 2025  
කාලය - පැය තුන (03)යි.



දිනය: 30.08.2025

වේලාව: 01.30 PM- 04.30 PM

**උපදෙස්:**

- I කොටස ලකුණු 40 ක් සඳහා ප්‍රශ්න 20 කින් සමන්විත වේ. I කොටසේ ඇති ප්‍රශ්න සඳහා වඩාත් සුදුසු පිළිතුර තෝරා ගැනීමේ ඉරක් අදින්න සහ හිස්තැන් පුරවන්න. I කොටසට පිළිතුරු මෙම පත්‍රයේම ලියන්න.
- II කොටස ලකුණු 30 ක් සඳහා කුඩා සිද්ධි අධ්‍යයනයකින් (Case Study) සමන්විත වේ, එය අනිවාර්ය ප්‍රශ්නයකි. ලබා දී ඇති පිළිතුරු පොතෙහි (Answer Booklet) II කොටසෙහි ඇති සියළුම ප්‍රශ්න වලට පිළිතුරු සපයන්න.
- III කොටස ලකුණු 30 සඳහා රචනා ශෛලිය ප්‍රශ්න වලින් සමන්විත වේ. III කොටසේ ඇති ප්‍රශ්න 03 ක් ඕනෑම ප්‍රශ්න 02කට පිළිතුරු සපයන්න. ලබා දී ඇති පිළිතුරු පොතෙහි III කොටසට පිළිතුරු සපයන්න.
- I කොටසේ සහ II කොටසේ සියළුම ප්‍රශ්න අනිවාර්ය වේ. I කොටසේ, II කොටසේ හා III කොටසේ පිළිතුරු පත්‍රයන් එකට අමුණා බාර දෙන්න.
- අපැහැදිලි අත් අකුරු ලකුණු අඩු වීමට හේතු වේ.

විභාග අංකය: .....

**I කොටස**

**(සියළුම ප්‍රශ්න අනිවාර්ය වේ)**

**නිවැරදි පිළිතුරු ගැනීමේ ඉරක් අදින්න**

1. මානව සම්පත් කළමනාකරණය යනු
  - a. සංවිධානයේ සම්පත් කාර්යක්ෂමව සහ සඵලදායීව කළමනාකරණය කිරීම.
  - b. සංවිධානයේ මානව ප්‍රාග්ධනය කාර්යක්ෂමව සහ සඵලදායීව කළමනාකරණය කිරීම.
  - c. සංවිධානයේ මූල්‍ය සම්පත් කාර්යක්ෂමව සහ සඵලදායීව කළමනාකරණය කිරීම.
  - d. ආයතනයේ ප්‍රාග්ධන සම්පත් කාර්යක්ෂමව සහ සඵලදායීව කළමනාකරණය කිරීම.
2. මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ ක්‍රියාකාරකම්වලින් එකක් වන්නේ කුමක්ද?
  - a. කාර්ය සාධන කළමනාකරණය
  - b. අලෙවිකරණය
  - c. පරිපාලනය
  - d. පර්යේෂණ සහ සංවර්ධනය

3. සේවක අනුග්‍රහ කිරීම (Induction) යන්නෙන් අදහස් වන්නේ
  - a. සේවකයින්ගේ සම්පූර්ණ සෞඛ්‍යය හා ආරක්ෂාව නිර්මාණය කිරීම සහ පවත්වාගෙන යාමයි.
  - b. කළමනාකරුවන් සහ වෘත්තීය සමිති අතර සම්බන්ධතාවය කළමනාකරණය කිරීමයි.
  - c. අලුතින් බඳවා ගන්නා ලද සේවකයින් ක්‍රමානුකූලව සංවිධානයට හඳුන්වා දීමයි.
  - d. රැකියාවේ යුතුකම් සහ වගකීම් විශ්ලේෂණය කිරීමේ ක්‍රියාවලියයි.
  
4. පුහුණුව සහ සංවර්ධනයේ මූලික අරමුණ වන්නේ කුමක්ද?
  - a. අලුතින් බඳවා ගන්නා ලද සේවකයින් ක්‍රමානුකූලව සංවිධානයට හඳුන්වා දීමයි.
  - b. සේවකයින්ගේ සම්පූර්ණ සෞඛ්‍යය හා ආරක්ෂාව නිර්මාණය කිරීම සහ පවත්වාගෙන යාමයි.
  - c. රැකියාවේ යුතුකම් සහ වගකීම් විශ්ලේෂණය කිරීමේ ක්‍රියාවලියයි.
  - d. සේවකයින්ගේ වත්මන් සහ අනාගත කාර්ය සාධනය වැඩිදියුණු කිරීමේ ක්‍රියාවලියයි.
  
5. මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ හි පරිණාමීය අවධියේ (Evolutionary stage of HRM), අවධියක් නොවන පහත සඳහන් ඒවායින් කුමක්ද?
  - a. පුරාණ කාලය (Ancient Time)
  - b. විද්‍යාත්මක කළමනාකරණය (Scientific Management)
  - c. සමකාලීන කළමනාකරණය (Contemporary Management)
  - d. චර්යා විද්‍යා පිවිසුම (Behavioral Science Movement)
  
6. විද්‍යාත්මක කළමනාකරණය (Scientific Management) අවධාරණය කරන ලද්දේ
  - a. ප්‍රාථමික සමාජවල පුද්ගලයින් කළමනාකරණය කිරීම
  - b. සේවකයින් සංවිධානයේ මෙවලමක් (Instrument) ලෙස සැලකීම
  - c. රැකවරණ සුභසාධනයේ සිට කාර්යක්ෂමතාවයට වෙනස් වීම
  - d. සංවිධානය තුළ කාර්මික සබඳතා කාර්යය ඉහළ යාම
  
7. පහත සඳහන් ඒවායින් මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ ප්‍රවේශයක් (Approach) නොවන්නේ කුමක්ද?
  - a. සරල ප්‍රවේශය (Simplistic)
  - b. කුසලතා කළමනාකරණ ප්‍රවේශය (Talent Management Approach)
  - c. වාදනමය ප්‍රවේශය (Rhetoric Approach)
  - d. ඒකීය ප්‍රවේශය (Unitary Approach)
  
8. බඳවා ගැනීමේ ප්‍රධාන ක්‍රියාකාරකම් දෙක වන්නේ
  - a. සුදුසුකම් ලත් අපේක්ෂකයින් සොයා ගැනීම සහ ඔවුන් රැකියා පුරප්පාඩු වෙත ආකර්ෂණය කර ගැනීමයි.
  - b. අනාගත ඉල්ලුම පුරෝකථනය කිරීම සහ ඒ සඳහා උපාය මාර්ග සංවර්ධනය කිරීම.
  - c. අයදුම්පත් පරීක්ෂා කිරීම සහ හොඳම අපේක්ෂකයා තෝරා ගැනීම.
  - d. කාර්යයන්, යුතුකම් සහ වගකීම් හඳුනා ගැනීම සහ ඒවා විශ්ලේෂණය කිරීම

9. ශක්තින් මත පදනම් වූ සම්මුඛ (Strength-based interview) පරීක්ෂණයේ අරමුණ වන්නේ
- a. අපේක්ෂකයෙකුගේ ස්වභාවික කුසලතා, ශක්තින් සහ දැඩි කැමැත්තක් දක්වන ක්ෂේත්‍ර (Passion) හඳුනා ගැනීම.
  - b. රැකියාවට අදාළ අපේක්ෂකයෙකුගේ කුසලතා, වර්ගාවන් සහ අත්දැකීම් තක්සේරු කිරීම.
  - c. අපේක්ෂකයෙකුගේ පුද්ගල චරිතාකම්, ආචාර ධර්ම සහ සංවිධානය සමඟ පෙළගැස්වීම ගවේෂණය කිරීම.
  - d. රැකියාවට අදාළ අපේක්ෂකයෙකුගේ දැනුම තක්සේරු කිරීම
10. මූල්‍ය නොවන ප්‍රතිලාභ (Non-financial reward) වේ
- a. අවිනිශ්චිත වැටුප් (Contingent pay)
  - b. සේවක ප්‍රතිලාභ (Employee benefits)
  - c. සේවක අත්දැකීම් (The employee experience)
  - d. මූලික වැටුප (Base pay)

**හිවැරදි පිළිතුරු තෝරා හිස්තැන් පුරවන්න.**

11. විද්‍යාත්මක කළමනාකරණය හඳුන්වා දුන්නේ .....  
(Elton Mayo, Henry Gantt, F.W. Taylor, Henry Fayol).
12. .... යන ප්‍රවේශය මානව සම්පත් කළමනාකරණ පද්ධතියේ බලය පූර්ණයෙන්ම සේවදායකයාගේ අත් පවතින බව අවධාරණය කරයි.  
(වාදනමය ප්‍රවේශය, ඒකීය ප්‍රවේශය, හැසිරවීමේ ප්‍රවේශය, මැකෝ කළමනාකරණය)
13. අභ්‍යන්තර බඳවා ගැනීම් ක්‍රමයන්ගෙන් එකක් වන්නේ .....  
වේ. (අභ්‍යන්තර ජාලය, සමාජ මාධ්‍ය, වෘත්තීය ප්‍රදර්ශන, දැන්වීම්)
14. .... යනු ගණිතය, විදේශ භාෂාවක්, හෝ යතුරු ලියන වේගය (typing speed) වැනි විශේෂ ක්ෂේත්‍රයක විශේෂිත දැනුම හෝ කුසලතා ඇගයීමට භාවිත වන පරීක්ෂණයකි.  
(බුද්ධි පරීක්ෂණ, යෝග්‍යතා පරීක්ෂණ, ජයග්‍රහණ පරීක්ෂණ, පෞරුෂත්ව පරීක්ෂණ)
15. .... යනු නව සේවකයින්ට රැකියාව සඳහා අවශ්‍ය පුහුණුකිරීම් සහ දැනුම ලබාදීමට අවධානය යොමු කරයි.  
(සාමාන්‍ය අනුහුරු කිරීම, රැකියා විශේෂිත අනුහුරු කිරීම, දෙපාර්තමේන්තු අනුහුරු කිරීම, කුසලතා අනුහුරු කිරීම)
16. පුහුණුකිරීම් සහ සංවර්ධන ක්‍රියාවලියේ පළමු පියවර වන්නේ ..... වේ.  
(පුහුණුකිරීම් ඉලක්ක ස්ථාපනය කිරීම, පුහුණු අවශ්‍යතා හඳුනාගැනීම, පුහුණු අවශ්‍යතා ප්‍රමුඛතාවය ලබාදීම, ක්‍රියාත්මක කිරීම)
17. .... යනු පුද්ගලයෙකුගේ කාර්ය සාධනය කළමනාකරණය වාර්ෂික සමාලෝචන රැස්වීමකදී නිල වශයෙන් ඇගයීමකි.  
(කාර්ය සාධන කළමනාකරණය, පිරිස් කළමනාකරණය, කාර්ය සාධන ඇගයීම, කළමනාකරණය)

18. .... යනු කාර්ය සාධනය, දායකත්වය, දක්ෂතාවය හෝ කුසලතාවය මත පදනම්ව වැටුප් වර්ධක ලබාදීමේ වැඩසටහන් සැලසුම් කිරීම සහ අධීක්ෂණය කිරීමයි.

(වැටුප් තීරණය, මූලික වැටුප් කළමනාකරණය, අවිනිශ්චිත වැටුප්, මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ)

19. කාර්ය සාධන ඇගයීමේ පළමු පියවර වන්නේ ..... වේ.

(රැකියා විශ්ලේෂණය කිරීම, ප්‍රමිතීන් සංවර්ධනය කිරීම සහ ශ්‍රම බලකායට සන්නිවේදනය කිරීම, මිනුම් ක්‍රම සංවර්ධනය කිරීම, විධිමත් කාර්ය සාධන ඇගයීම සඳහා සූදානම් වීම)

20. .... යනු සේවකයෙකුට හිතකර සබඳතා හුවමාරුවකි.

(කායික සෞඛ්‍යය, රැකවරණය, මානසික සෞඛ්‍යය, සමාජ සෞඛ්‍යය)

(ලකුණු 02 \* ප්‍රශ්න 20 = ලකුණු 40)

**- I කොටස නිමයි-**

**II කොටස**

**(සියළුම ප්‍රශ්න අනිවාර්ය වේ)**

Global Cement Inc' ආයතනය විශාල සීමෙන් නිෂ්පාදන කර්මාන්ත ශාලාවක් පවත්වාගෙන යයි. මෙහි භෞතික වශයෙන් බර වැඩ සඳහා විවිධ සේවක සංඛ්‍යාවක් සේවයේ නියුතු වේ. පසුගිය මාස කිහිපය තුළ, කර්මාන්තශාලාවේ සේවකයින් රැකියාවේ යෙදී සිටියදී අවශ්‍ය ආරක්ෂක උපකරණ පැළඳ නොසිටීම හේතුවෙන් සේවා ස්ථාන අනතුරු සැලකිය යුතු ලෙස ඉහළ ගොස් තිබේ. Global Cement Inc' ආයතනයේ මානව සම්පත් කළමනාකරණ අංශය සටහන් කළේ මෙම අනතුරු වැඩි වීමට ප්‍රතිඵල වශයෙන් වෛද්‍ය නිවාඩු වැඩි වීම, නිෂ්පාදන කටයුතු වල ප්‍රමාද වීම සහ මුළු කාර්ය සාධනය පහත වැටීම වැනි ගැටලු ඇතිවූ බවය.

මෙම වැඩිවන අනතුරු සංඛ්‍යාවට ප්‍රතිචාරයක් ලෙස, Global Cement Inc' ආයතනයේ මානව සම්පත් කළමනාකරණ අංශය ආරක්ෂක විශේෂඥයින් සමඟ එක්ව සියලුම කර්මාන්ත ශාලා සේවකයින් සඳහා සම්පූර්ණ ආරක්ෂක පුහුණු සැසියක් සැලසුම් කළ අතර එය ක්‍රියාත්මක කළේය. මෙම පුහුණු සැසිවලදී, හඳුනා ගත හැකි අනතුරු, ආරක්ෂක හිඟ රීති පිළිපැදීම සහ සේවකයින් අතර ආරක්ෂාව පිළිබඳ සංවේදී සංස්කෘතියක් වර්ධනය කිරීම යන කරුණු මත අවධානය යොමු විය. වැඩ ස්ථල ආරක්ෂාව පිළිබඳ විශේෂඥයෙකු වන **වාණක මහතා** මෙම විෂය මත දේශනය කිරීමට පත් කරනු ලැබීය.

2019 ඔක්තෝබර් මාසයේදී, වාණක මහතා විසින් තුන් දිනක් පුරා ආරක්ෂිත පැති පැහැදිලි කරමින් පන්තිකාමර පරිසරයකදී පුහුණු සැසිය මෙහෙයවීය. මේ සඳහා කර්මාන්ත ශාලාවේ ආරක්ෂක අංශයන් පිළිබඳ හෞස්කර්මක විස්තර මෙන්ම, අනතුරුවලට ලක්වූ සේවකයින්ගේ පෙර සටහන් කළ ප්‍රකාශ ද ඇසීමට ලැබී ඇත. පුහුණු සැසියෙන් පසුව, සහභාගී වූවන්ගෙන් අදහස් ලබා ගත් අතර ඔවුන් මේ පිළිබඳ සැහීමකට පත්වූ බව පෙන්වා දී ඇත.

කර්මාන්ත ශාලා භූමියේ අධීක්ෂකවරයා වන **රංජන් මහතා** අදහස් දැක්වූයේ, පුහුණු සැසියෙන් පසුද අනතුරු අඛණ්ඩව සිදුවීම තවමත් පවතින බවයි. ඔහු මාසික කළමනාකරුවන්ගේ රැස්වීමකදී දැක්වූයේ, "අපේ පුහුණු සේවකයින් අපව අතහැර තරගකාරී ආයතන වෙත යනවා" යන්නයි. මෙය සලකා බලමින් මානව සම්පත් කළමනාකරණ අංශය, මෙම ගැටලුව පිළිබඳ ගැඹුරු විශ්ලේෂණයකට පිවිසී, නිරීක්ෂණ සාකච්ඡා වාර්තා සහ සේවය අතහැර ගිය අයගේ පැමිණිලි සටහන් පරීක්ෂා කිරීමට තීරණය කළාය. කළ විමර්ශනයෙන් අනාවරණය වූයේ, වැඩිම සේවකයින් සංඛ්‍යාවක් දැක්වූයේ කර්මාන්ත ශාලා භූමියේ ආරක්ෂක උපකරණ නොමැතිකම පිළිබඳ අතෘප්තිය බවයි.

1. කර්මාන්ත ශාලාවේ මූලික ගැටළුව කුමක්ද? විස්තර කරන්න. (ලකුණු 03)

2. Global Cement Inc' ආයතනයේ අකාර්යක්ෂම සෞඛ්‍ය සහ ආරක්ෂක කළමනාකරණයේ ප්‍රතිඵල (consequences) දෙක කුමක්ද? සිද්ධිය මත පදනම්ව පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 05)
  3. සාමාන්‍ය පුහුණුකිරීම් සහ සංවර්ධන ක්‍රියාවලිය කෙටියෙන් විස්තර කරන්න. (ලකුණු 07)
  4. වැඩසටුම් අනතුරු අඩු කිරීම සඳහා පුහුණුකිරීම් සැපයීම පිළිබඳ Global Cement Inc' ආයතනයේ කළමනාකරණය ගත් තීරණය නිවැරදි ක්‍රියාවක් ලෙස ඔබ විශ්වාස කරනවාද? ඔබේ පිළිතුර, සිද්ධියෙන් උදාහරණ පෙන්වමින් තහවුරු කරන්න. (ලකුණු 05)
  5. Global Cement Inc' ආයතනයේ පුහුණුකිරීම් සහ සංවර්ධන කාර්යය හෝ ක්‍රියාවලිය සමඟ සම්බන්ධ ප්‍රධාන ගැටළුව පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 10)
- (මුළු ලකුණු 30)

- II කොටස නිමයි-

III කොටස

(ඕනෑම ප්‍රශ්න 02කට පිළිතුරු සපයන්න)

**ප්‍රශ්නය 01**

1. බඳවා ගැනීම යනු කුමක්ද? නිර්වචනය කරන්න. (ලකුණු 03)
  2. අවම වශයෙන් බඳවා ගැනීමේ ක්‍රම 02 ක් සඳහන් කරමින් බඳවා ගැනීමේ ක්‍රම පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 12)
- (මුළු ලකුණු 15)

**ප්‍රශ්නය 02**

1. කාර්ය සාධන කළමනාකරණය සහ කාර්ය සාධන ඇගයීම අතර වෙනස විස්තර කරන්න. (ලකුණු 05)
  2. කාර්ය සාධන ඇගයීමේ ක්‍රියාවලිය, එහි අදියර 04ක් සඳහන් කරමින් විස්තර කරන්න. (ලකුණු 10)
- (මුළු ලකුණු 15)

**ප්‍රශ්නය 03**

1. විද්‍යාත්මක කළමනාකරණ ප්‍රවේශය (Scientific Management approach ) මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයන් වර්ධනයට දායක වූයේ කෙසේද? පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 05)
  2. අවම වශයෙන් සෘණාත්මක ප්‍රතිඵල 02ක් භාවිතා කරමින්, සේවා ස්ථානයක මානව සම්පත් සම්බන්ධයෙන්, විද්‍යාත්මක කළමනාකරණ ප්‍රවේශයේ සෘණාත්මක ප්‍රතිඵල විස්තර කරන්න. (ලකුණු 05)
  3. විද්‍යාත්මක කළමනාකරණ ප්‍රවේශයේ සීමාවන් ආමන්ත්‍රණය කිරීම සඳහා වර්ධනය කරන ලද විකල්ප ප්‍රවේශය කුමක්ද? පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 05)
- (මුළු ලකුණු 15)

- III කොටස නිමයි-

- සියලු නිමකම් පැවරීණි -